



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 13255-13269

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kecerdasan Sosial dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman

Andriadi^{1✉}, Heliyani²

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: andriadi1977@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Dinas Pol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Pariaman merupakan salah satu Dinas yang menjadi objek penulisan ini, dengan jumlah ASN 3 orang, tenaga harian lepas sebanyak 62 orang. Dinas Pol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Pariaman memiliki peranan yang sangat penting dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam pemadaman dan penyelamatan kejadian kebakaran. Pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang mengandung risiko kerja yang sangat tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Sosial dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi sebanyak 62 pegawai. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh kecerdasan sosial terhadap *self efficacy* pegawai. Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap *self efficacy* pegawai. Tidak ada pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja setelah adanya intervening dari *self efficacy* pada pegawai. Kata kunci : Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Emosional, Kinerja, Self Efficacy

Abstract

The Padang Pariaman Regency Police and Fire Service is one of the offices that is the object of this writing, with a total of 3 ASNs, 62 casual daily workers. The Padang Pariaman Regency Police and Fire Service has a very important role in providing services to the community, especially in extinguishing and rescuing fire incidents. Firefighting work is a job that contains very high work risks. The purpose of this study was to determine the effect of social intelligence and emotional intelligence on performance with self-efficacy as an intervening variable in employees of the Padang Pariaman Fire and Civil Service Police Unit. This type of research is quantitative. The population was 62 employees. Data management in this study will use smartPLS software. The results showed that there is an effect of social intelligence on employee performance. There is no effect of emotional intelligence on employee performance. There is an influence of self efficacy on employee performance. There is an influence of social intelligence on employee self efficacy. There is no effect of emotional intelligence on employee self efficacy. There is no effect of social intelligence on performance after intervening from self efficacy in employees.

Keywords: *Social Intelligence, Emotional Intelligence, Performance, Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu Organisasi, atau Perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin, hal ini dimaksudkan agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberi kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Faktor manusia dapat dianggap sebagai faktor penentu dari keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah dalam hal kinerja, atau produktifitas karyawan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya. Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada kenyataannya kinerja institusi yang baik didukung oleh potensi dari pegawai yang ada di institusi, untuk itu kinerja pegawai memiliki peran penting bagi institusi guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suryani et al., 2019). Semenjak dahulu keberhasilan suatu instansi memang sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tingkatan kinerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan. Adapun masalah umum yang kerap dihadapi dalam setiap kinerja yaitu keterampilan, metode kerja, fisik, loyalitas, kepribadian, kerja sama, tanggap, sikap dan perilaku. Hal ini bisa saja terjadi dan tidak menutup kemungkinan disebabkan baik dari manusianya itu sendiri atau sistem penilaian kinerja dalam organisasi tersebut (R. Supomo & Nurhayati, 2018).

Kontribusi pegawai dalam bentuk kinerja juga sejalan dengan apa yang tertuang pada misi pemerintahan terhadap *good governance*. Dalam rangka mewujudkan *Good Governance*, maka pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam Peraturan Presiden ini pasal 4 Bab II mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan dengan didasarkan suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi (Taufik & Warsono, 2020).

Dinas Pol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Pariaman merupakan salah satu Dinas yang menjadi objek penulisan ini, dengan jumlah ASN 3 orang, tenaga harian lepas sebanyak 62 orang. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya guna menghasilkan rencana pembangunan yang berkualitas, sinergis dan kredibel perlu didukung sumber daya manusia yang handal. Untuk itu, kompetensi dan kemampuan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang perlu terus ditingkatkan.

Dinas Pol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Pariaman memiliki peranan yang sangat penting dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam pemadaman dan penyelamatan kejadian kebakaran. Pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang mengandung risiko kerja yang sangat tinggi. Petugas pemadam kebakaran merupakan penyelamat yang paling ditunggu saat terjadi kebakaran.

Tugas pokok Dinas Pemadam Kebakaran tidak hanya memadamkan kebakaran tetapi juga melaksanakan usaha-usaha pencegahan kebakaran dan penyelamatan jiwa. Tugas pokok ini dituangkan dalam visi Dinas Pol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Pariaman, Pelaksanaan visi dituangkan dalam misi. Salah satu misi tersebut adalah

memberikan pelayanan prima dalam bidang pencegahan, pemadaman dan penyelamatan. Dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap kinerja instansi pemerintah diukur sehingga dapat diketahui tingkat keberhasilan maupun kegagalan instansi dalam mencapai sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan, demikian juga yang dilakukan oleh Dinas Pol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Pariaman. Adapun laporan kinerja Dinas Pol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2023 memaparkan hasil bahwa masih ada beberapa indikator sasaran capaian kinerja yang masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Capaian Perjanjian Kinerja Tahun : 2023 Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Pariaman(Jumlah Indikator)

SASARAN STRATEGIS	NO	INDIKATOR KINERJA	TRIWULAN III				
			Satuan	Target	Realisasi	(%)	Uraian
Meningkatnya Kenyamanan dan Keamanan Lingkungan Dalam Masyarakat	1	Persentase Terasilinasinya Penyelesaian Gangguan Ketertiban Umum Dan Ketentraman Masyarakat	%	75	75	100	
	2	Cakupan Rasio Petugas Linmas	orang/rt	2	2	100	
	3	Patroli Siaga ketenraman dan ketertiban	kali/hari	3	3	100	
Meningkatnya Pengawasan Dan Penegakan PERDA	4	Persentase Kasus Pelanggaran PERDA Yang terselesaikan	%	75	75	100	
Meningkatnya Kapasitas Satuan Polisi Pamong Praja	5	Persentase Kebakaran Yang Dapat Ditangani	%	75	75	100	
	6	Tingkat Waktu Tanggap (Response	jam	1	1	100	

Dan Pemadam Kebakaran Dalam Penanggulangan Kebakaran		Time Rate) Daerah Layanan Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK					
	7	Persentase Aparatur Pemadam Kebakaran Yang Memenuhi Standar Kualifikasi	%	85	80	88,2	
	8	Persentase Kecepatan Waktu Penanganan Kurang Dari 2 Jam	%	90	85	94,4	

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat dilihat bahwa Realisasi capaian kinerja Dinas Pol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2023 masih belum optimal, dimana masih ada beberapa indikator dari target kinerja yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan atau mencapai target, seperti persentase aparaturnya pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi dan juga persentase kecepatan waktu penanganan kurang dari 2 jam. Kedua indikator kinerja ini masih menunjukkan hasil yang belum sesuai target, dimana kalau dilihat fungsi dan tujuan dari kinerja mereka yang menanggulangi bencana tentunya kinerja yang diharapkan harus sesuai optimal karena ini menyangkut tentang keselamatan masyarakat. Hasil dari capaian ini mengindikasikan bahwa kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Pol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Pariaman belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pembangunan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mereformasi birokrasi. Hal ini dikarenakan perencanaan terkait reformasi birokrasi tidak akan berjalan apabila tidak dieksekusi dengan baik oleh SDM yang berkompeten. Kinerja seseorang atau individu ditentukan oleh faktor kecerdasan yang dimilikinya. Menurut Hawari (2006) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya : kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Menurut Siswondono (2021) kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Di dalam sebuah organisasi, perusahaan, lembaga maupun lingkungan masyarakat kecerdasan emosional sangat penting diterapkan yang mana mengharuskan individu untuk saling berinteraksi di dalamnya dengan individu lainnya.

Kecerdasan emosional karyawan merupakan penentu keberhasilan kinerja karyawan di suatu perusahaan, karena dalam kecerdasan emosional karyawan dapat mengontrol semua

yang ada dalam diri individu. Individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola perasaannya yaitu motivasi terhadap diri sendiri, empati, kesadaran diri, dan pengendalian terhadap dirinya sendiri. (Amilia & Purnama, 2016) mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan individu dalam mengelola emosi dan dirinya sendiri maupun diri orang lain dengan baik untuk memotivasi dirinya.

Memiliki kesadaran emosional yang tinggi membuat karyawan memiliki kontrol diri sehingga semua bentuk pekerjaan yang dilakukan dapat terstruktur rapi dan selesai sesuai waktu yang ditentukan. Kemampuan kecerdasan emosional ini antara lain mengatasi frustrasi, mengontrol mood, memiliki rasa empati yang tinggi, dan teamwork yang tinggi. Dalam setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya baik dan optimal, sehingga untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat melalui *self-efficacy* yang diperlukan untuk mengembangkan kinerja karyawan. Adanya *self-efficacy* di dalam diri individu karyawan menyebabkan keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Menurut Sangadah (2020) *Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan individu dalam menguasai situasi dan dapat menghasilkan sesuatu yang positif untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan tindakan yang dibutuhkan dalam menghadapi situasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa ada keterkaitan antara beberapa variabel-variabel yang peneliti angkat dengan kinerja seseorang, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Afifi & Widodo, 2021) menyebutkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Pulungan (2021) juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Suhaeni, 2018) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sumakud et al., (2021) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Rachmayuniawati, 2018) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan sosial dengan kinerja pekerja.

Survei awal yang peneliti lakukan dengan melihat dan mengamati kemampuan petugas dari segi kecerdasan emosional, kecerdasan sosial dan kinerja mereka ditemukan bahwa masih ada permasalahan yang ditemukan pada beberapa orang petugas, seperti adanya perselisihan yang terjadi antar petugas dalam bekerja seperti sikap dan perilaku yang belum mencerminkan sebagai orang yang bekerja sebagai *team work*. Kemampuan beberapa orang petugas dari segi melakukan interaksi antara sesama mereka juga kurang baik, hal ini diindikasikan dari cara mereka memberikan instruksi dan saran kepada rekan yang tidak komunikatif dan terkesan seperti memberikan antara atasan kepada bawahan mereka.

Sementara itu dilihat dari kemampuan *self efficacy* juga ditemukan bahwa dari 10 orang petugas yang diamati, 4 orang diantaranya menunjukkan bahwa kemampuan mereka untuk menunjukkan potensi diri masih rendah, hal ini terlihat dari sikap mereka yang memilih tindakan untuk menghindari atau menyerah pada suatu tugas yang melebihi kemampuannya, tetapi sebaliknya 6 orang lagi terlihat mengambil tindakan dan menghadapi suatu tugas dan setelah dilakukan wawancara mereka menyatakan mempunyai keyakinan bahwa mereka merasa mampu untuk mengatasinya.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun proposal thesis dengan judul : ‘Pengaruh Kecerdasan Sosial dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman.’

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang melihat pengaruh antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) (Sugiyono, 2013). Penelitian kuantitatif adalah merupakan tipe penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu suatu bentuk penelitian yang berusaha menjelaskan atau menguji hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian serta menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. populasi berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik Analisa Data dan Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian tesis, sebelum digunakan harus di uji terlebih dahulu kualitasnya. Untuk menguji kualitas instrumen digunakan dua (2) uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

a. Model Pengukuran (*outer model*)

Pada tahap ini dilakukan pengujian caliditas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas pada aplikasi Smart PLS dilakukan pada tahapan outer modal yang digunakan mendefenisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model yakni *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Convergen validity diukur dengan menganalisa individual item *reliability*, *construct reliability* dan *average variance extracted (AVE)* hasil output SmartPLS setelah menghilangkan *faktor loading* kurang dari 0,7. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh ringkasan hasil *convergen validity* setiap variabel yang dijelaskan di bawah ini

b. Pengujian Instrumen

a) Tahap 1

Berdasarkan pada pengujian SEM/PLS, didapatkan hasil pengujian instrumen variabel –variabel kecerdasan sosial terdapat 10 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, maka ditemukan 3 item diantaranya tidak valid yaitu item K1, K10 dan K2. Pada variabel kecerdasan emosional terdapat 10 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, maka ditemukan 2 item diantaranya tidak valid yaitu item KE6 dan KE8. Pada variabel kecerdasan sosial terdapat 14 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, maka ditemukan 2 item diantaranya tidak valid yaitu item KS11 dan KS7. Pada variabel *self efficiecy* terdapat 10 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, maka ditemukan 1 item diantaranya tidak valid yaitu item SE7. Item pernyataan yang dinyatakan tidak valid dikeluarkan atau dieliminasi dari model dan selanjutnya dilakukan analisis *convergent validity* kembali pada tahap 2.

b) Tahap 2

Berdasarkan pada pengujian SEM/PLS, didapatkan hasil pengujian instrumen variabel –variabel kecerdasan sosial terdapat 7 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, maka semuanya valid. Pada variabel kecerdasan emosional terdapat 8 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, maka ditemukan 1 item diantaranya tidak valid yaitu item KE3. Pada variabel kecerdasan sosial terdapat 12 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, semua sudah valid. Pada variabel *self efficiecy* terdapat 9 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, maka ditemukan 1 item diantaranya tidak valid yaitu item SE4. Item pernyataan yang dinyatakan tidak valid dikeluarkan atau dieliminasi dari model dan selanjutnya dilakukan analisis *convergent validity* kembali pada tahap 3.

c) Tahap 3

Berdasarkan pada pengujian SEM/PLS, didapatkan hasil pengujian instrumen variabel –variabel kecerdasan sosial terdapat 7 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, maka semuanya valid. Pada variabel kecerdasan emosional terdapat 8 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent*

validity, semuanya valid. Pada variabel kecerdasan sosial terdapat 12 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, semua sudah valid. Pada variabel *self efficiecy* terdapat 8 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, maka ditemukan 1 item diantaranya tidak valid yaitu item SE9. Item pernyataan yang dinyatakan tidak valid dikeluarkan atau dieliminasi dari model dan selanjutnya dilakukan analisis *convergent validity* kembali pada tahap 4

d) Tahap 4

Berdasarkan pada pengujian SEM/PLS, didapatkan hasil pengujian instrumen variabel –variabel kecerdasan sosial terdapat 7 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, maka semuanya valid. Pada variabel kecerdasan emosional terdapat 8 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, semuanya valid. Pada variabel kecerdasan sosial terdapat 12 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, semua sudah valid. Pada variabel *self efficiecy* terdapat 7 item pernyataan, dimana berdasarkan hasil uji *convergent validity*, semuanya valid. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel merupakan instrument penelitian yang handal.

c. *Discriminant validity*

Discriminant validity menunjukkan keunikan konstruk dari konstruk lain, dimana variabel laten memprediksi nilai indikator atau item masing-masing variabelnya harus lebih baik dari pada kevariabel lainnya. Berdasarkan olahan data nilai *cross loading* dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada kinerja pegawai mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing konstraknya dibandingkan dengan nilai koefisien indikator pada blok konstruk pada kolom lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam blok adalah penyusunan konstruk dalam kolom tersebut, begitu juga dengan *corelasi indicator* lainnya. Dengan demikian dapat dikatankan *discriminant vallidity* yang baik, oleh sebab itu pembentukan model estimasi dengan menggunakan masing-masing instrumen atau pernyataan yang mendukung variabel dapat dilanjutkan.

Gambar 1. Uji Reliability Variabel



Berdasarkan gambar 1. dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's Alpha* dari masing-

masing variabel menunjukkan diagram batang yang berwarna hijau dengan puncak masing-masing diagram batang telah melewati garis ambang batas. Hasil ini menunjukkan seluruh instrument pembentuk model struktural memenuhi syarat maka model *calculate-PLS Algorithm* dapat digunakan ke dalam tahapan estimasi lanjutan

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Pada sub bab ini akan diuraikan tentang deskripsi masing-masing variabel penelitian yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi. Variabel dependen adalah kinerja pegawai Sedangkan variabel independen terdiri atas (1) kecerdasan sosial, (2) kecerdasan emosional dan variabel intervening adalah *self efficiency* (Z)

1. Kecerdasan sosial (X1)

Deskripsi penelitian melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui dan mendeskripsikan nilai rata-rata hasil responden serta tingkat pencapaian responden penelitian terkait bagaimana kecerdasan sosial (X1) dengan menggunakan 12 indikator pernyataan.

Dari hasil olahan data dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori netral untuk semua butir pernyataan kemudian diikuti dengan kategori setuju. Nilai rata-rata variabel kecerdasan sosial adalah 3,7 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 74,1 (Sedang). Berdasarkan hasil analisa terhadap tingkat capaian responden ini menggambarkan bahwa kecerdasan sosial pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman masih sedang.

2. Kecerdasan Emosional (X2)

Deskripsi penelitian melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui dan mendeskripsikan nilai rata-rata hasil responden serta tingkat pencapaian responden penelitian terkait bagaimana kecerdasan emosional (X2) dengan menggunakan 7 indikator pernyataan.

Dari hasil olahan data dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori netral untuk semua butir pernyataan kemudian diikuti dengan kategori setuju. Nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional adalah 3,8 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 75,6 (Sedang). Berdasarkan hasil analisa terhadap tingkat capaian responden ini menggambarkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para pegawai di lingkungan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman masih sedang. Kondisi ini menggambarkan

kemampuan pegawai dalam penilaian secara emosional yang mereka miliki masih sedang..

3. *Self efficacy* (Z)

Deskripsi penelitian melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui dan mendeskripsikan nilai rata-rata hasil responden serta tingkat pencapaian responden penelitian terkait bagaimana *self efficacy* (Z) pegawai dengan menggunakan 7 indikator pernyataan.

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori netral untuk semua butir pernyataan kemudian diikuti dengan kategori setuju. Nilai rata-rata variabel *self efficacy* adalah 3,7 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 75,5 (sedang) Berdasarkan hasil analisa terhadap tingkat capaian responden ini menggambarkan bahwa *self efficacy* para pegawai di lingkungan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman masih sedang.

4. Kinerja pegawai (Y)

Deskripsi penelitian melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui dan mendeskripsikan nilai rata-rata hasil responden serta tingkat pencapaian responden penelitian terkait bagaimana kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan 7 indikator pernyataan.

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori netral untuk semua butir pernyataan kemudian diikuti dengan kategori setuju. Nilai rata-rata variabel *self efficacy* adalah 3,7 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 73,2 (sedang).

Berdasarkan hasil analisa terhadap tingkat capaian responden ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh para pegawai di lingkungan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman belum maksimal (sedang). Kondisi ini menggambarkan para pegawai negeri sipil pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman belum mampu menunjukkan performa yang optimal dalam bekerja.

Model Struktural (*inner model*)

R-square adalah untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-square* merupakan hasil (berupa persentase) atas representasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 dipaparkan pada Tabel 2. berikut :

Tabel 2. Hasil Evaluasi Model Structural / *Inner Model*

Model	R- Square	Ket	Q - Square	Ket
<i>Self effieciency</i>	0.709	Kuat	0.699	Kuat
Kinerja Pegawai	0.678	Kuat	0.611	Kuat

Berdasarkan nilai R^2 yang tertera pada Tabel 2. dapat dijelaskan bahwa: Variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan sosial dan kecerdasan emosional sebesar 0,678 atau 67,8%, sisanya 32,2% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Uji Hipotesa

a. *Structural Model Assessment (SMA)*

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji signifikansi untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dilakukan melalui *bootstrapping* (Ghozali dan Latan, 2015). Pengujian Hipotesis PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi normal, sebagai gantinya PLS bergantung pada prosedur *bootstrapping non parametrik* untuk menguji signifikansi koefisiennya (Hair dkk, 2014).

Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika nilai t statistik $>$ t tabel (1, 9) dan nilai p values $<$ 0, 05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 3. sebagai berikut.

Tabel 3. *Path Coefficients Direct Effect*

Hubungan	<i>Original Sample</i>	<i>T - Statistic</i>	<i>P- Values</i>	Keputusan
KS (X1) -> SE (Z)	0,625	4,085	0,000	Hipotesis Diterima
KS (X1) -> KP (Y)	0,454	5,296	0,000	Hipotesis Diterima
KE (X2) -> SE (Z)	0,251	1,725	0,085	Hipotesis Ditolak
KE (X2) -> KP (Y)	0,132	0,015	0,988	Hipotesis Ditolak
SE (Z) -> KP (Y)	0,516	2,356	0,019	Hipotesis diterima

Hasil uji t statistic dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan bahwa

- 1) Nilai t statistik 4,085 lebih besar dari t -table 1,9 dengan nilai p value sebesar 0,000

lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan sosial terhadap *self efficiency*

- 2) Nilai t statistik 2,185 lebih besar dari t-table 1,9 dengan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai
- 3) Nilai t statistik 1,725 lebih besar dari t-table 1,9 dengan nilai p value sebesar 0,085 Hasil ini menunjukkan tidak adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap *self efficiency*
- 4) Nilai t statistik 0,015 lebih kecil dari t-table 1,9 dengan nilai p value sebesar 0,988 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan tidak adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai
- 5) Nilai t statistik 2,356 lebih besar dari t-table 1,9 dengan nilai p value sebesar 0,019 lebih kecil dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh *self efficiency* terhadap kinerja pegawai

b. *MediationEffect*

Mediation effect ditunjukkan untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka diperoleh nilai original sample sebesar 0,323 menunjukkan kecerdasan sosial memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening *self efficiency*. Nilai sample mean sebesar 0,351 menunjukkan besarnya pengaruh kecerdasan sosial melalui variabel *self efficiency* terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan kecerdasan sosial sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,351 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan nilai p value sebesar 0,084 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening *self efficiency* tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa hanya terjadi hubungan secara *direct effect*, sementara secara *indirect effect* variabel *self efficacy* tidak mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja

Pada hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja setelah adanya intervening *self efficiency*, diperoleh nilai original sample sebesar 0,129 menunjukkan kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening *self efficiency*. Nilai sample mean sebesar 0,119 menunjukkan besarnya pengaruh kecerdasan emosional melalui variabel *self efficiency* terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1 satuan, maka akan

meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,119 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan nilai p value sebesar 0,122 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervensi *self efficacy* tidak signifikan. Kesimpulan pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4. di bawah ini:

Tabel 4. Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil Hipotesis
H1	Kecerdasan sosial berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Diterima
H2	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Ditolak
H3	Kecerdasan sosial berpengaruh positif terhadap <i>Self efficacy</i>	Diterima
H4	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap <i>Self efficacy</i>	Ditolak
H5	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Diterima
H6	<i>Self efficacy</i> memediasi hubungan antara Kecerdasan sosial dan Kinerja pegawai secara positif	Ditolak
H7	<i>Self efficacy</i> memediasi hubungan antara Kecerdasan emosional dan Kinerja pegawai secara positif	Ditolak

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Ada pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman
2. Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman
3. Ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman

4. Ada pengaruh kecerdasan sosial terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman
5. Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman
6. Tidak ada pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja setelah adanya intervensi dari *self efficacy* pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman
7. Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja setelah adanya intervensi dari *self efficacy* pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Padang Pariaman

DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, & Widodo. (2021). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Restoran Aroma Kitchen Kota Padang. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 481–486.
- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDONESIA COMNETS PLUS DI BANDUNG. *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education, Volume 1*, 24–30.
- R.Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa dan umum*. Yrama Widya.
- Rachmayuniawati, Y. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT PRASETYA BUNDA TASIKMALAYA. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi, Vol 4, No.*
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian manajemen*. CV. Alfabeta.
- Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Industri Kreatif (Studi Kasus UMKM Bidang Kerajinan Tangan di Kota Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, Vol. 4, No.*
- Suryani, N. K., Laksemini, Sri, K. D. I., & Ximenes, M. (2019). *Buku ajar perilaku organisasi*. Nilacakra.
- Taufik, T., & Warsono, H. (2020). Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*.